

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則

(平成五年十一月十九日労働省令第三十四号)

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条及び第九条の規定に基づき、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則を次のように定める。

（法第二条第一項の厚生労働省令で定める場合）

第一条 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号。以下「法」という。）第二条第一項の厚生労働省令で定める場合は、同一の事業主に雇用される通常の労働者の従事する業務が二以上あり、かつ、当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する労働者の数が当該通常の労働者の数に比し著しく多い業務（当該業務に従事する通常の労働者の一週間の所定労働時間が他の業務に従事する通常の労働者の一週間の所定労働時間のいずれよりも長い場合に係る業務を除く。）に当該事業主に雇用される労働者が従事する場合とする。

（法第六条第一項の明示事項及び明示の方法）

第二条 法第六条第一項の厚生労働省令で定める短時間・有期雇用労働者に対して明示しなければならない労働条件に関する事項は、次に掲げるものとする。

- 一 昇給の有無
- 二 退職手当の有無
- 三 賞与の有無

四 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口

2 事業主は、法第六条第一項の規定により短時間・有期雇用労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならない。

3 法第六条第一項の厚生労働省令で定める方法は、第一項各号に掲げる事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを当該短時間・有期雇用労働者が希望した場合における当該方法とする。

一 ファクシミリを利用してする送信の方法

二 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。）の送信の方法（当該短時間・有期雇用労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

4 前項第一号の方法により行われた法第六条第一項に規定する特定事項（以下この項において「特定事項」という。）の明示は、当該短時間・有期雇用労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、前項第二号の方法により行われた特定事項の明示は、当該短時間・有期雇用労働者の使用に係る通信端末機器等により受信した

時に、それぞれ当該短時間・有期雇用労働者に到達したものとみなす。

(法第十条の厚生労働省令で定める賃金)

第三条 法第十条の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金（職務の内容（法第八条に規定する職務の内容をいう。）に密接に関連して支払われるものを除く。）とする。

(法第十一条第一項の厚生労働省令で定める場合)

第四条 法第十一条第一項の厚生労働省令で定める場合は、職務の内容が当該事業主に雇用される通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者（法第九条に規定する通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。）が既に当該職務に必要な能力を有している場合とする。

(法第十二条の厚生労働省令で定める福利厚生施設)

第五条 法第十二条の厚生労働省令で定める福利厚生施設は、次に掲げるものとする。

- 一 給食施設
- 二 休憩室
- 三 更衣室

(法第十七条の厚生労働省令で定める数)

第六条 法第十七条の厚生労働省令で定める数は、十人とする。

(短時間・有期雇用管理者の選任)

第七条 事業主は、法第十七条に定める事項を管理するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから当該事項を管理する者を短時間・有期雇用管理者として選任するものとする。

(権限の委任)

第八条 法第十八条第一項に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。

(準用)

第九条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和六十一年労働省令第二号）第三条から第十二条までの規定は、法第二十五条第一項の調停の手續について準用する。この場合において、同令第三条第一項中「法第十八条第一項」とあるのは「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「短時間・有期雇用労働者法」という。）第二十五条第一項」と、同項並びに同令第四条（見出しを含む。）、第五条（見出しを含む。）及び第八条第一項中「機会均等調停会議」とあるのは「均衡待遇調停会議」と、同令第六条中「法

第十八条第一項」とあるのは「短時間・有期雇用労働者法第二十五条第一項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第八条第一項及び第三項中「法第二十条第一項又は第二項」とあるのは「短時間・有期雇用労働者法第二十六条において準用する法第二十条第一項」と、同項中「法第二十条第一項の」とあるのは「同項の」と、同令第九条中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同令第十条第一項中「第四条第一項及び第二項」とあるのは「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則第九条において準用する第四条第一項及び第二項」と、「第八条」とあるのは「同令第九条において準用する第八条」と、同令第十一条第一項中「法第二十一条」とあるのは「短時間・有期雇用労働者法第二十六条において準用する法第二十一条」と、同令別記様式中「労働者」とあるのは「短時間・有期雇用労働者」と、「事業場」とあるのは「事業所」と読み替えるものとする。

附 則 〔平成三十年十二月二十八日厚生労働省令第百五十三号〕〔抄〕

（施行期日）

第一条 この省令は、平成三十二年四月一日から施行する。ただし、第十三条から第十九条までの規定は公布の日から施行する。

（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の適用に関する経過措置）

第二条 中小事業主（整備法附則第三条第一項に規定する中小事業主をいう。第四条において同じ。）については、平成三十三年三月三十一日までの間、第二条の規定による改正後の短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則第一条から第四条まで及び第七条、第八条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則第四条並びに第十条による改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第十九条第一項の規定は、適用しない。この場合において、第二条の規定による改正前の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則第一条から第四条まで及び第七条、第八条の規定による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第四条並びに第十条による改正前の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第十九条第一項の規定は、なおその効力を有する。

（罰則に関する経過措置）

第六条 この省令の施行の日前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。